خيار شراء الأسهم لموظفي المؤسسات
(التكييف والتطبيق)

بحث مقدم إلى

المؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية

المنعقد في مملكة البحرين

في الفترة من السبت والأحد

16-18 شوال 1426 هـ الموافق 19- 20نوفمبر2005

مقدم من

الأستاذ الدكتور/ عجيل جاسم النشمي

بسم ا الرحمن الرحيم

****

مقدمة :

الحمد رب العالمين والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلـى آلـه وصحبه وسلم وبعد.

فإن من مستجدات العصر تلك الأموال التـي يملكهـا أصـحابها أو مستحقوها لكنها محجوزة عنهم ، أو محجوز عنهم أصولها ، فلا يمكنون من تصرف الملاك فيما يملكون ، ويتم ذلك باتفاق أو عقد وقد تكـون هـذه الأموال محجوزة بلا استثمار ، وقـد تكون في وعاء استثماري لدى إحدى " المؤسسات المالية الإسلامية " [1] ، ويكون لها ريع قد يكـون مـن حـق مستحقها أو مالكها ، وقد يكون استثمارها قصير الأجل ، وقد يكون طويل الأجل ، والحاجز لهذه الأموال قد تكـون هـي الدولـة أو مؤسـسة مـن مؤسساتها، وقد تكون مؤسسة مالية إسلامية أو شركات تأمين إسلامية وفي جميع الأحوال هي محكومة بنظم ولوائح .

ومحل النظر المطلوب بحثه في هذه الأموال ، هل هي كمال الضمار، فتجري عليها أحكامه أو هي نوع جديد من المال ، لوجوده فخـالف مـال الضمار ولحبسه عن مستحقه ومالكه فخالف المالك التام ، ولاستحقاق ريعه لمستحقه من وجه آخر ، وهذا الاستشكال يجعل حكم زكاته محـل النظـر والاجتهاد .

وقد كثر في هذا العصر أنواع هذا المال المحبوس، أو المعجوز عـن تنميته حبساً مؤقتا، وأخذ أشكالا متعددة في ميزانيات الدولة، والمؤسـسات المالية الإسلامية وغيرها.وقد يكون المال المحبـوس أو المحجـوز عـن صاحبه أسهما هي له منحة من المؤسسة وفق شروط معينة ، وقـد تكـون أسهما رهنها عميل المؤسسة ، وقد لا تكون أسهما لكنهـا مكافـآة تمنحهـا الدولة عادة وفق نظم محددة ، وسنتطرق للأخيرة باعتبارها نظيـرة أسـهم

---

(1) نستخدم في البحث هذا المصطلح للدلالة على البنوك أو المصارف أو الشركات المالية الإسلامية.

الموظفين تلتقي معها في بعض الأحكام ، وتعرضنا لها سيكون باختـصار شديد لمجرد بيان وجه المناظرة .

وبناء عليه سنتناول الموضوع في أربعة مباحث :

المبحث الأول: في مفهوم الأموال المحبوسة ومقارنتها بأموال الضمار

المبحث الثاني : في خيار الأسهم لموظفي المؤسسات : التكييف والتطبيق

المبحث الثالث : في رهن الأسهم

المبحث الرابع : في نظائر خيار أسهم الموظفين

المبحث الأول

مفهوم الأموال المحبوسة ومقارنتها بأموال الضمار

نحتاج إلى بيان أوجـه التوافـق والاخـتلاف بـين مفهـوم هـذين المصطلحين لما يترتب عليه من ثمرة اختلاف الأحكام من حيث الجملـة. فالأموال المحبوسة جنس يختلف عن مال الضمار أو المال المعجـوز عـن تنميته، فالأموال المحبوسة هي: " الأموال التي لا يمكن لصاحبها سـحبها، أو التصرف فيها من الأوعية الاستثمارية التي تشترط بقـاء المبلـغ فيهـا فترات طويلة، قد تستمر منذ إنشاء الوعاء الاستثماري إلى التصفية "، بينما مفهوم أو تعريف مال الضمار هو: " المال الذي لا يـتمكن صـاحبه مـن استنمائه لزوال يده عنه ، وانقطاع أمله في عودته إليه [1] في الغالب [2] ". أو كما قال الكاساني: مال الضمار هو كل مال غير مقدور الانتفاع به مـع قيام أصل الملك ، كالمال المفقود ، والمال الساقط في البحر والمال الـذي أخذه السلطان مصادرة ، أو الدين المجحود[3]".

فيتفق المال المحبوس ومال الضمار في أن المال مملوك لصاحبه ملكاً غير تام، وأنه عاجز عن تنميته بيـده ويختلف المالان في أن مال الضمار مال غير نام؛ لعدم التمكن من الاستنماء بينما النماء في الأموال المحبوسـة ظاهر، فهي وإن كانت أصولاً ثابتة لكنها تزيد وتنمـو وخاصـة إذا كانـت مستثمرة ولا تكاد تنفك عـن الاستثمار واقعاً، وأيضاً فإن المال المحبـوس ملكيته أكثر استقراراً، أو هي مستقرة فعلاً ؛ لأن المال تحت يد مليئة تقـر بملكية المال لصاحبه.

---

(1) الزرقاني على الموطأ 106/2 .

(2) الفتاوى الهندية 174/1 ومجمع الأنهر 194/1 .

(3) البدائع 824/2 .

بينما مال الضمار قد انقطع أمل مالكه من عودته ، أو كاد ينقطـع ، ويظهر ذلك في المال المغصوب والدين المجحود، فهما مـن أفـراد مـال الضمار لكن لا يعتبران مال ضمار إذا كانت لصاحبهما بينة عليهما ، وهذا بخلاف الأموال المحبوسة عن مباشرة يد صاحبها .

ويظهر الخلاف أيضا في الاستثمار، إذ لا سبيل إليه في مال الضمار، فصاحبه

مقهور عليه ، ولا يصله شيء من ريعه البتة ، بينما المال المحبوس وإن كانت يد مستحقه مغلولة عنه مدة ، إلا أن هذا تم بالتراضي والاتفـاق العقدي مع الجهة المتصرفة فيه ، بل فيه معنـى التفـويض مـن المالـك بالتصرف في بعض الصور ، وقد يكون للمال المحبوس نماء يـصل إلـى مالكه حالاً أو مؤجلاً ، ولذلك فتعبير الأموال المحبوسة فيه نوع تساهل لأنها في كثير من الأنواع تنمو ومظهر نموها ريعها.

ولا يبعد القول : إن أنواع مال الضمار لا يدخل شيء منهـا تحـت مضمون الأموال المحبوسة عن يد أصحابها ؛ لأن مال الضمار وإن سـبق ملكه ووجوده تحت يد مالكه ، إلا أنه الآن غير موجـود، لكـن الأمـوال المحبوسة موجودة حقيقة في المؤسسة المالية ، فهي كالدين القـوي علـى مليء .

المبحث الثاني

خيار شراء الأسهم للموظفين

من المستجدات في المؤسسات المالية ما يعرف بنظام " خيار شـراء الأسهم للموظفين " ويقصد من هذا النظام زيادة رأس مال المؤسسة بدخول شركاء جدد وهم الموظفون ، وهو وإن اصطلح على أنه شراء فهـو لـيس شراء بالمفهوم الفقهي إذ أن الموظف سيدفع المال أولاً ، ثم يزداد رأس مال المؤسسة بمقدار ما دفع ، وعندها يكون شريكاً في الشركة بقدر حصته في رأس مالها، وفي هذا النظام تقصر المؤسسة الاكتتاب في هذه الزيادة علـى الموظفين المتميزين في أدائهم وكفاءتهم ، وتجعل الاكتتاب في السهم بسعر أقل من سعره في السوق بقصد إفادة الموظف من الفرق بـين الـسعرين ، وفي مقابل هذه الميزة تشترط المؤسسة على الموظف ألا يتـصرف بهـذه الأسهم إلى أجل محدد ثلاث سنوات أو خمس سنوات مثلاً. ولا يخفـى أن هذا الشرط يهدف إلى أمرين :

أولهما : لئلا يسارع الموظف ببيع أسهمه في السوق قبل المدة المتفق عليها فيحدث بذلك نزولاً لسعر الأسهم ويلحق الضرر بباقي المساهمين .

ثانيهما : لتسـتفيد المؤسـسة من استمرار الموظف في وظيفتـه – على الأقل – المدة المتفق عليها مع المؤسسة ، إذ ينتفي القصد من تثبيته في موقعه عندما يسمح له بالتصرف بأسهمه فيبيعها ويترك المؤسـسة ، بينمـا تكون المؤسسة قد تكلفت مبالغ وجهوداً كبيرة على تدريبه وتأهيله وظيفياً ، ولذلك فإن هذا الاتفاق على بيع الأسهم للموظفين يحقق مصلحة المؤسـسة والموظفين والمساهمين .

التكييف الفقهي لأسهم الموظفين :

إن اشتراط الشركة على الموظف ألا يتصرف في الأسهم التي تبيعها له بموجب نظام "خيار شراء الأسهم للموظفين " يدخل فيما يعرف في الفقه بمسألة بيع وشرط .

والدارس لمذاهب الفقهاء في هذه المسألة ، يجـد أن لهـم اتجـاهين رئيسين فيها.

أما الاتجاه الأول فإنه يرى أن كل شـرط لا يقتـضيه العقـد ، ولا يلائمه ، ولم يرد نص به ، ولا عرف بجوازه ، فهو شرط غير صـحيح ، فإن كان فيه – أي الشرط – مصلحة للمتعاقدين أو لأحدهما وكان من أهـل المطالبة – أي كان العاقد قادراً على بيان ما يريد – فسد العقد بالشرط، وإن لم يكن من أهل المطالبة صح العقد ، وفسد الشرط . وهـذا هـو مـذهب الحنفية، وبنحوه قال المالكية والشافعية ومتأخرو الحنابلة مع اختلاف طفيف في بعض التفاصيل.

وأما الاتجاه الثاني فإنه يرى أن الأصل في الشروط الجواز والصحة، ولا يحرم منها ويبطل إلا ما دل الشرع على تحريمه وإبطاله، ولا يعارض ذلك بكونه يخالف مقتضى العقد، أو لم يرد به نص ، وهذا يتفق مع أصول الإمام أحمد كما قرره شيخ الإسلام ابن تيمية في فتاواه.[1]

وقد يقال : إن اشتراط الشركة على الموظف ألا يتصرف بالأسهم – بيعاً أو رهناً أو هبة – لمدة من الزمن هو شرط يناقض مقتضى العقد ؛ لأن من مقتضيات العقد إطلاق يد المشتري في التصرف بالمبيع كيفما يـشاء ، دون قيد من البائع ، وبالتالي فهو شرط فاسد يفسد العقد به .

يرد ذلك : بأن هذا الشرط ينافي مقتضى العقد المطلق ، وكـذا كـل شرط . لكنه لا ينافي مقتضى العقد مطلقاً فهذا الشرط لا ينـافي مقـصود العقد، حيث إن الموظف يتمتع بالملكية الرسمية للسهم، فله حق التـصويت في الجمعية العمومية للشركة بمقدار ما يملك من أسهم، وتؤول إليه الأرباح

(1) فتاوى ابن تيمية 136/29.

ويتحمل الخسائر المتعلقة بالأسهم كما أن ارتفاع أو انخفاض سعر السهم في السوق يعود عليه باعتباره المالك لها .

وسبب اشتراط الشركة لهذا الشرط هو منع وقوع الضرر عليها وهو ما قد ينتج عن قيام الموظف ببيع الأسهم التي اشتراها فوراً ، مادام قد اشتراها بسعر أقل من سعرها في السوق ، فإن فعل الموظف ذلك زاد من عدد الأسهم المعروضة للبيع في السوق ، مما يترتب عليه انخفاض في سعر السهم السوقي ، وهو أمر يضر بالشركة – كما سبق التنويه -.

ومعلوم أن الشركة قد منحت الموظف السهم بسعر تشجيعي (أقل من سعر السوق) رغبة في المحافظة عليه ، وفي نفعه في الوقت نفسه ، فلا ينبغي أن تقابل هذه الميزة الممنوحة من الشركة للموظف بضرر يوقعه الموظف بالشركة ، والقاعدة الشرعية تقول (لا ضرر ولا ضرار) فكان هذا الشرط من باب منع الضرر.

ثم إن هذا الشرط لا يدخل في باب الربا ، وليس فيه استغلال ، ولا جهالة ولا غرر، ولم يرد نص بتحريمه أو بالنهي عنه ، فضلاً عن أنه مؤقت يزول بزوال سببه.

ويمكن أن يسند ذلك أيضاً بنصوص الفقهاء من السلف مما يشهد لصحة مثل هذا البيع ؛ فقد أورد الإمام ابن تيمية رحمه ا تعالى طرفاً منها. قال: فعلى أكثر نصوص أحمد يجوز أن يشترط على المشتري فعلاً أو تركاً في المبيع مما هو مقصود للبائع أو للمبيع نفسه .

وكذلك اشتراط المبيع فلا يبيعه ولا يهبه ونحو ذلك مما فيه تعيين لمصرف واحد ؛ كما روى عمر بن شبة في أخبار عثمان أنه اشترى من صهيب داراً وشرط أن يقفها على صهيب وذريته من بعده .

قال ابن تيمية : كل شرط ينافي مقتضى العقد فهو باطل إلا إذا كان فيه مصلحة للمتعاقدين.

ويجوز للبائع أن يستثني بعض منفعة المبيع كخدمة العبد وسكنى الدار، ويجوز للمعتق أن يستثني خدمة العبد مدة حياته أو حياة السيد أو غيرهما لحديث سفينة لما أعتقته أم سلمة واشترطت عليه خدمة النبي صلى ا عليه وسلم .

قال ابن تيمية : وعلى هذا فمن قال هذا الشرط ينافي مقتضى العقـد قيل لـه أينافي مقتضى العقد المطلق أو مقتضى العقد مطلقـاً ؟ فـإن أراد الأول فكل شرط كذلك ، وإن أراد الثاني لم يسلم لـه ، فالمحذور أن ينافي مقصود العقد كاشتراط الطلاق في النكاح أو اشتراط الفسخ في العقد ، فأما إذا شرط ما يقصد بالعقد لم يناف مقصوده . هذا هو القول الصحيح بدلالـة الكتاب والسنة والإجماع والاعتبار مع الاستصحاب وعدم الدليل المنافي. (1)

وقد صح عن شريح أنه قال : من ألزم نفسه بشيء طائعاً غير مكره فهو عليه . وأما إلزام الموظف بالاستمرار في الـشركة أو المؤسـسة وألا يتصرف بحصته مأخوذ من مذهب المالكية – عدا ابن رشد وحفيـده ومـن تابعهما – فعندهم أن عقد الشركة عقد لازم ، ويستمر هذا اللـزوم إلـى أن ينض المال ، أو يتم العمل الذي تقبل ، وقد استظهر بعض الحنابلة القـول عندهم أيضاً بلزوم شركة الأعمال بعد التقبل (2)، ويمكن اعتبار التنـضيض الحكمي في الشركات اليوم كما أقرته المجامع .

زكاة الأسهم الموظفين :

مادامت الأسهم تحت يد المؤسسة المالية ، ولا يتمكن الموظف مالـك السهم من التصرف فيها مدة معينة ، فلا زكاة عليه فيها ، ولا على المؤسسة ولكنه يزكيها سنة واحدة متى قبضها أو تمكن من التصرف فيها، وأما مـا يأتيه من ريع هذه الأسهم فيضمه إلى ما عنده من أموال زكويـة ويزكـي الجميع بعد توافر شروط وجوب الزكاة . وأما المؤسسة الماليـة فإنهـا لا تحسم قيمة هذه الأسهم من الوعاء الزكوي لها (3).

(1) القواعد النورانية 190.
(2) لغة السالك 165/2، والفواكه الدواني 182/2، والخرشي على خليل 255/4، ومطالب أولى النهى 547/3، وينظر الموسوعة الفقهية 58/26.
(3) وقد صدر في جواز " خيار أسهم الموظفين " عدة فتاوى – ذكرت مضمونها السابق – من هيئـات الرقابـة الشرعية في بيت التمويل الكويتي في محضر الاجتماع 2000/34 ، وشركة أعيان للإجـارة والاسـتثمار، الفتاوى رقم 68 ، 69 ، 70 .

المبحث الثالث

رهن الأسهم وأخذ ريعها

من وقائع الأحوال في المؤسسات الماليـة الإسـلامية أنهـا تطلـب ضمانات لما تقدمه لعملائها من خدمات أو تسهيلات ، وغير ذلك . وقد يقدم العملاء ما يملكون من أسهم في المؤسسة المالية ذاتها أو في مؤسسات مالية أخرى ، أو شركات تقليدية ضماناً لتسهيلات وخـدمات المؤسـسة الماليـة الإسلامية. ويكون ريع هذه الأسهم لأصحابها ، وقد تأخذ المؤسسة الماليـة مقابل إدارة هذه السهم مبلغاً من المال أجرة [1] .وهذه من جنس سـابقتها – خيار شراء الأسهم للموظفين – إلا أنه لا بيع فيها ابتداء .

حكم رهن الأسهم :

ورهن الأسهم جائز ؛ لأنها مما يجوز بيعه ، قال ابن قدامة : كل عين جاز بيعها جاز رهنها ، ومحل الشيء محل حكمته [2] . والمـذاهب متفقـة على مشروعية الرهن لقوله ﴿وَإِن كُنتُمْ عَلَى سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُواْ كَاتِبـاً فَرِهَـانٌ مَّقْبُوضَةٌ﴾[3]." وتوفي رسول ا صلى ا عليه وسلم ودرعه مرهونة" [4]

---

(1) انظر في جواز رهن الأسهم فتاوى الهيئة الشرعية في بيت التمويل الكـويتي فتـوى رقـم 410 و 412 ، وفتاوى الهيئة الشرعية لشركة الراجحي ، الجزء الثالث رقم 19 و 192 ، وفتاوى الهيئة الشرعية لشركة أعيان للإجارة والاستثمار في الكويت فتوى رقم 68 و 69 و 70 ، ومعيار الشركة والـشركات الحديثـة فقرة 11/2/1/4 من المعايير الشرعية لهيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية والإسلامية ، البحرين.

(2) المغني 455/6 .

(3) البقرة : 283 .

(4) أخرجه البخاري 1068/3 ، والترمذي 519/3 وغيرهما .

زكاة الأسهم المرهونة :

مادامت الأسهم مرهونة فزكاتها زكاة المرهون عند الفقهاء .

وقد ذهب الحنفية إلى أن زكاة المرهون على الراهن بعد قبضه ويكون لما مضى من السنين .

قال السرخسي : ولو ارتهن طوق ذهب منه مائة وخمسون مثقالاً بألف درهم فحال الحول والألف عند الراهن يتجر فيها فلا زكاة فيها على الراهن في رهنه ، ولا زكاة على المرتهن في الدين الذي له عنده ، فإذا قبض المال ورد الرهن ، فعلى المرتهن زكاة الألف لما مضى لوصول يده إليها ، وعلى الراهن زكاة الطوق لما مضى ؛ لأن وجوب الزكاة في الذهب باعتبار العين إلا أن العين كانت محبوسة عن الحق المرتهن ، فإذا وصلت يده إليه أدى الزكاة لما مضى. (1)

ومقتضى كلام المالكية في الرهن أن الزكاة على الراهن ، ويزكيه عن كل سنة ؛ لأن رهنه لا يمنع تنميته ، قال خليل والدردير : " وجاز- أي للمرتهن – شرط منفعته - أي الرهن لنفسه – مجاناً بشرطين : أشار للأول بقوله : " إن عينت " مدتها للخروج من الجهالة في الإجارة ، وللثاني بقوله : وكان يبيع – أي واقعاً – في عقد بيع فقط لا في عقد قرض . وقال : ورجع مرتهن على الراهن بنفقته التي أنفقها عليه حيث احتاج لنفقته؛ لأن غلته له ، ومن له الغلة عليه النفقة. وقال ابن أبي زيد وشارحه علي بن الحسن : " وثمرة النخل والرهن للراهن ، وكذلك غلة الدور للراهن على المشهور إلا أن يشترط المرتهن ذلك فيكون له. (2)

وبين خليل إمكان أن يتولى المرتهن بإذن الراهن إجارة المرهون. فقال: " وتولاه المرتهن بإذنه. وهذا يشير إلى أن المرهون باق على ملك الراهن، فتجب زكاته عليه كل سنة بخلاف مالا يملك ملكاً تاماً، ومثل له خليل بالمال المغصوب والمدفون والضائع، فهذه يزكيها إذا قبضها لعام

---

(1) المبسوط 122/1 .

(2) رسالة ابن أبي زيد القيرواني وحاشيته لعلي بن الحسن 218/2.

واحد وإن بقيت عند الغير سنين. [1] ومثل ذلك الدين قال ابـن رشـد قـال مالك: إذا قبضه يزكيه لحول واحد وإن أقام عند المديان سنين إذا كان أصله عن عوض، وأما إذا كان عن غير عوض مثل الميراث فإنه يـستقبل بـه الحول. [2]

ومذهب الشافعية: وجوب الزكاة، كما قال النووي: " لو رهـن ماشية أو غيرها من أموال الزكاة، وحال الحول، فطريقان: المذهب – وبـه قطع الجمهور – وجوب الزكاة لتمام الملك، وقيل فيه الخلاف في المغصوب لامتناع التصرف. [3]وقال الغزالي " المرهون إذا تم الحول عليه فيه وجهان أولهما وجوب الزكاة، لأنه قادر على التصرف بالقبض وتسليم الثمن، ووجه لا زكاة فيه لامتناع التصرف. [4]

ومذهب الحنابلة: وجوب الزكاة، قال المرداوي: إن كان النصاب مرهونـاً ووجبت فيه الزكاة، فهل تؤدى زكاته منه، هنا حالتان: إحداهما: أن لا يكون له مال غيره يؤدى منه الزكاة، فهنا يؤدي الزكاة من عين الرهن، الثانية: أن يكون للمالك مال يؤدى منه الزكاة غير الرهن، فهنا ليس له أداء الزكاة منه بدون إذن المرتهن على الصحيح من المذهب. [5]

---

(1) حاشية الدسوقي 246/3، 251.
(2) بداية المجتهد 252/1.
(3) المجموع 313/5.
(4) الوسيط 1031/2.
(5) الإنصاف 39/3.

زكاة الأسهم المرهونة لدى المؤسسات المالية الإسلامية:

الذي يظهر أن الأسهم المرهونة لدى المؤسسات المالية ، وهـي أداة ضمانة وتوثق، يودعها العميل بإرادته ضماناً للمديونية ، أو نظير خـدمات أو تسهيلات تقدمها له المؤسسة فلا وجه لتحميل المؤسـسة زكاتهـا، فـإذا أحصت موجوداتها ، فتحسم هذه الأسهم منها ، ولما كانـت هـذه الأسـهم مجمدة أو محبوسة عن مالكها فأشبهت الدين ، والذي يرجح فيه أن لا زكاة على مالكه حتى يقبضه ، فيزكيه عن سنة واحدة ، فكذلك الأسهم المرهونة ، وإذا وكل المؤسسة بإدارة الأسهم فلها أجرة مقطوعـة أو منـسوبة لقيمـة الأسهم ، ولمالك الأسهم ريعها وحقه فيها ثابت لأنها ثمرة ماله.

المبحث الرابع

المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة

المكافآت التي تدفع في نهاية الخدمة أربعة أنواع :

1 - مكافأة نهاية الخدمة.
2 - مكافأة الراتب التقاعدي.
3 - مكافأة التقاعد.
4 - مكافأة الادخار.

أولاً : تعريف مكافأة نهاية الخدمة وبيان حقيقتها :

تعريفها : هي حق مالي جعله القانون للعامل على رب العمل بشروط محددة يقتضي أن يدفع الثاني للأول عند انتهاء خدمته ، أو لمن يعول مبلغاً نقدياً دفعة واحدة ويلاحظ في تحديد مقداره مدة الخدمة ، وسـبب انتهائهـا والراتب الشهري الأخير للعامل [1].

أو هي المبلغ المستحقة لمنسوبي المنشأة عند تركهم الخدمة ، نظيـر الخدمات التي حصلت عليها المنشأة منهم خلال فترة الخدمة ، وذلك وفقـا لمتطلبات نظامية ، أو نتيجة التزام طوعي من المنشأة [2] .

ثانيا : تعريف الراتب التقاعدي وبيان حقيقته :

تعريفه : هو مبلغ مالي يستحقه شهريا الموظف أو العامل على الدولـة أو المؤسسة المختصة بعد انتهاء خدمته بمقتضى القوانين والأنظمة إذا توافرت الشروط المحددة فيها [3].

أو هو : وعد من المنشاة بتقديم معاشات لمنسوبيها مقابـل خـدماتهم الماضية والحالية .

وتجدر الإشارة إلى أن في مكونات الراتب التقاعدي عنصرين آخرين من خارج جهة العمل الملزمة بالمكافأة ، وهما :

---

(1) بحث الدكتور محمد نعيم ياسين صفحة 39 أبحاث الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة المنعقدة في لبنان ف ذي القعدة 1415 الذي يوافقه 18 – 1995/4/20م .

(2) المواد التدريبية لاختيار زمالة المحاسبة السعودية 55/7 عن بحث الدكتور عبد الستار أبو غدة صفحة 11 ، أبحاث الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة .

(3) الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة ، وانظر : رسالة التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية 382 للدكتور عبد اللطيف آل محمود .

أ - نسبة معينة من مرتب الموظف أو العامل تضاف إلى الوعاء المخصص لتغطية الراتب التقاعدي.

ب - مساهمة سنوية تخصص في الميزانية العامة للدولة لأغراض دعم صندوق

ج - التأمين الاجتماعي المنوط به صرف الراتب التقاعدي (1) .

ثالثاً : مكافأة التقاعد :

تعريفها : هي مبلغ مالي مقطوع تؤديه الدولة أو المؤسسات المختلفة إلى الموظف أو العامل المشمول بقانون التأمينات الاجتماعية ، إذا لم تتوفر جميع الشروط لاستحقاق الراتب التقاعدي . أو هي : بتعريف أشمل : مبلغ تؤديه الدولة أو المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية للموظفين والعمال المشمولين بقانون التأمين الاجتماعي ، واقتطعت من مرتباتهم أو أجورهم اشتراكات محددة بصورة دورية ولم تتحقق فيهم جميع الشروط الواجبة لاستحقاق الراتب التقاعدي ، وبخاصة شرط المدة التي دفع المستفيد عنها اشتراكات قبل انتهاء خدمته ، فإن لم تبلغ القدر الذي يعطي له الحق في الراتب التقاعدي ، أعطي مكافأة التقاعد التي تحسب على أساس نسبة معينة من الأجر السنوي الأخير من كل سنة من سنوات الخدمة .

وهذه المكافأة تشبه مكافأة نهاية الخدمة من حيث وقت استحقاقها ، وهو انتهاء الخدمة، ومن حيث كونها إلزامية عند تحقق الشروط ، ومن حيث كيفية دفعها حيث تعطى للمستحق دفعة واحدة ، ولكنها تختلف عنها في حكمة تشريعها ، وطبيعتها، وشروط استحقاقها، والحالات التي تستحق فيها ، ومقدارها وطريقة احتسابها ، والمكلف بدفعها للعمال والموظفين(2) .

---

(1) انظر : معايير المحاسبة الأمريكية رقم 87 وقانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد دراسة تطبيقية د. عادل الطبطبائي 223 عن بحث الدكتور عبد الستار أبو غدة للندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة 113 .

(2) الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة 81 وبحث الدكتور محمد نعيم ياسين 42 ، والتأمينات الاجتماعية 421 للدكتور محمد حسين منصور.

رابعاً : مكافأة الادخار وبيان حقيقتها :

تعريفها : هي استقطاع نسبة محددة من الراتب أو الأجر ، ويضاف إليها مقدار محدد بالنسبة أيضا من المؤسسة نفسها ، وتستثمر هذه المبالغ ويستحق الموظف أو العامل مبلغا يدفع له دفعة واحدة في نهاية خدمته ، وهو بمثابة صندوق ادخاري اختياري في غالب الأحوال .

وكثير من التشريعات عاملت الجزء الذي يدفعه صاحب العمل من المبلغ الإجمالي الذي يعطى للموظف في نهاية خدمته معاملة مكافأة نهاية الخدمة ، وأجازت لرب العمل أن يحتسب هذا الجزء مقابل المكافأة التي يفرضها عليه قانون العمل إذا نص على ذلك في عقد العمل ، فإن لم يوجد نص على ذلك استحقت مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة إلى ما يستحقه في نظام الادخار ، كما أن بعض النظم طبقت على ذلك الجزء القواعد المطبقة على مكافأة نهاية الخدمة من حيث أسباب سقوط الحق فيها ، واستثنت من ذلك أقساط الادخار التي يدفعها العامل أو الموظف ، ولم تجز حرمانه منها بحال من الأحوال [1].

أوجه الاتفاق والاختلاف بين أسهم الموظفين والمكافآت :

تعتبر المكافآت نظيرة لأسهم الموظفين لا من كل وجه ، ولكن من حيث وصف المال فهو تحت يد وسلطة جهة العمل مدخر أو مستثمر . في حين أن أوجه الاختلاف عديدة منها : اختلاف المقصد والهدف ، فالقصد في أسهم الموظفين حفاظ المؤسسة على الموظفين المتميزين أصحاب الخبرة أو ممن اكتسبوا خبرتهم في المؤسسة وعلموا من أمورها وبخاصة سياساتها الاستثمارية الحالية والمستقبلة ، فلا شك أن مصلحة المؤسسة الحفاظ على هؤلاء بالترغيب المادي والمعنوي ، فتمنحهم أسهما فيها بشروط تحقق

---

(1) نظام المعاشات والادخار – محمد مرعي 435 وما بعدها ، والمرجع في شرح قوانين التأمين والمعاشات والادخار 409 وما بعدها على ما ذكر الدكتور محمد نعيم 43 ومراجعه .

مصلحة الطرفين . بينما المكافآت التزامات علي المؤسـسة تحكمهـا نظـم ولوائح مفروضة في جملتها . وأيضا فان وجه الاستثمار في أسهم الموظفين أصيل ، فانه وان كانت يد الموظفين الملاك ممنوعة من التصرف المباشـر إلا أنه قد أذن للمؤسسة أن تستثمر الأسهم لصالحة ، بينما مكافآت الموظفين لا سلطة لهم عليها في توجيه ونحوه بشكل مباشر أو غير مباشر . ولا شأن لهم بالأولى في استثمار ونحوه حاشا مكافأة الادخار فان فيها نوع اسـتثمار يعود نفعه للموظفين ، لأن حقيقتها لا تعدو أن تكون صندوق ادخار .

الفهرس